Gedragscode

1. Inleiding

Bij het OPON is een gedragscode van toepassing als leidraad en richtlijn voor houding en handelen voor alle medewerkers (inclusief stagiaires en ingeleend personeel), richting elkaar, richting leerlingen en richting ouders/verzorgers. Het doel van deze gedragscode is het scheppen van een schoolklimaat dat zich kenmerkt door veiligheid, acceptatie, respect en wederzijds vertrouwen. Een veilig klimaat om prettig te kunnen werken. Een goede gedragscode geeft medewerkers duidelijkheid, maar geeft ook de ruimte waarin dilemma's bespreekbaar zijn. Ten behoeve van het verantwoord gebruik van ICT-middelen en mediagebruik is een aparte gedragscode opgesteld.
Specifieke wensen vanuit de eigen schoolcultuur kunnen als aanvulling op deze gedragscode door de school vastgelegd worden.

2. Uitgangspunten

Deze gedragscode sluit zo veel mogelijk aan bij relevante wet- en regelgeving, zoals de wetgeving over gelijke behandeling, de Wet op Primair Onderwijs, de CAO PO, en de missie van OPON. In de missie van OPON zijn een aantal punten die aansluiten bij de gedragscode, het OPON wil onder andere een organisatie zijn:

- Waar de kinderen zich maximaal kunnen ontwikkelen en zowel op cognitief, als op sociaal-emotioneel gebied goed worden toegerust, zodat ze zich als zelfbewuste volwassene een plaats kunnen verwerven in de samenleving.
- Met veilige verzorgde scholen en schoolomgevingen.
- Waar elke medewerker voortdurend werkt aan persoonlijke groei en vakmanschap.
- Waar de medezeggenschapsstructuur goed functioneert.
- Waar de uitgangspunten van het openbaar onderwijs de leidraad vormen van het handelen om normen en waarden als respect, tolerantie en waardering - ongeacht godsdienst of levensbeschouwing - te bewaken en te borgen.

De uitgangspunten van het openbaar onderwijs zijn nader uitgewerkt door VOS/ABB in kernwaarden, deze zijn:

1. 'Iedereen welkom': de openbare school staat open voor alle kinderen, ongeacht hun levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid.
2. 'Iedereen benoembaar': benoembaarheid op de openbare school staat open voor iedereen, ongeacht levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid.
3. 'Wederzijds respect': de openbare school houdt rekening met en gaat uit van wederzijds respect voor de levensbeschouwing of godsdienst van alle leerlingen, ouders en personeel.
4. 'Waarden en normen': de openbare school besteedt actief aandacht aan uiteenlopende levensbeschouwelijke, godsdienstige en maatschappelijke waarden.
5. 'Van en voor de samenleving': de openbare school is van en voor de samenleving en betrekt leerlingen, ouders en personeelsleden actief bij de besluitvorming over doelstellingen en werkomstandigheden en stemt af met externe betrokkenen en belanghebbenden.
6. 'Levenbeschouwing en godsdienst': de openbare school biedt de gelegenheid om levensbeschouwelijk vormings- of godsdienstonderwijs te volgen.

Het leren van een respectvolle omgang, het belang erkennen van beleefdheid en goede omgangsvormen is niet alleen noodzakelijk voor een veilig schoolklimaat, maar ook voor een goede voorbereiding op de maatschappij.
De werknemers van OPON hebben hierin een voorbeeldfunctie.

Afspraken over gedrag en gedragsregels

1. Gelijke behandeling

(seksuele geaardheid, geslacht, godsdienst, ras, nationaliteit, levensovertuiging, handicaps/chronisch zieken, politieke voorkeur, leeftijd, burgerlijke staat)

Elke werknemer van OPON bevordert het bewustzijn van gelijkwaardigheid van mensen en vermijdt het uiten van vooroordelen, racistische of discriminerende opmerkingen of incorrecte bejegening van anderen op grond van geslacht, uiterlijk, seksuele geaardheid, culturele of religieuze achtergrond, politieke voorkeur of welk persoonlijk kenmerk dan ook. Elke werknemer bevordert de gelijke behandeling van elk mens en verzet zich tegen de achterstelling van minderheden. Daar waar politieke, religieuze of andere overtuigingen ongelijke behandeling van mensen mogelijk maken of rechtvaardigen, accepteren we die ongelijke behandeling niet, omdat OPON alle mensen gelijk wil behandelen. Wanneer een werknemer bekend is met een situatie waarin zich seksuele intimidatie en/of uitingen van racisme en/of geweld voordoen, en hij/zij maatregelen kan treffen om de situatie te verbeteren mogen deze niet worden nagelaten.

2. Waarden en normen

OPON gaat bij de interactie tussen werknemers onderling, werknemers met leerlingen en werknemers met ouders/verzorgers uit van onderling respect en het erkennen van elkaars en van de gezamenlijke verantwoordelijkheden. Werknemers van OPON respecteren ieders persoonlijke levenssfeer en overtuiging, op school en daarbuiten, en onthouden zich van inmenging zo lang waarden en normen uit de persoonlijke, culturele en religieuze achtergronden niet indruisen tegen het Nederlands recht. Het actief propageren van de eigen levensovertuiging, godsdienstbeschouwing en politieke voorkeur laten werknemers van OPON achterwege.

3. Onenigheid/ruzies/vechtpartijen/pesten

OPON stimuleert dat meningsverschillen worden uitgepraat en dat ruzies worden bijgelegd. Wanneer blijkt dat er gepest is, of een meningsverschil anderszins uit de hand is gelopen, wordt geprobeerd dit op te lossen. Om pesten te voorkomen en tegen te gaan hanteert iedere school een pestprotocol. Wanneer het, ondanks inspanningen om dit te voorkomen, toch voorkomt dat iemand een klacht heeft, heeft OPON een klachtenregeling waarin beschreven staat bij welke personen een klacht gemeld kan worden en hoe deze afgehandeld wordt.

4. Alcohol en drugs

Werknemers van OPON nuttigen geen alcohol en gebruiken geen drugs tijdens werkuren, en zijn tijdens werkuren niet onder invloed van alcohol of drugs. Er worden geen open flessen met alcoholhoudende dranken of drugs bewaard in klaslokalen of kantoren. De schoolleiding kan bepalen dat op specifieke momenten gebruik van alcohol is toegestaan.

5. Integriteit

Werknemers van OPON beschermen ieders lichamelijke en geestelijke integriteit, en bevorderen dat leerlingen en ouders/verzorgers dit ook doen. Werknemers van OPON vermijden voor anderen bedreigende, vernederende of nodeloos onaangename situaties en plegen geen geestelijke en lichamelijke agressie en/of geweld.

6. Omgaan met seksualiteit

OPON bevordert een bewuste en verantwoordelijke omgang met seksualiteit, waarbij negatieve gevoelens en negatieve gevolgen voor anderen worden vermeden. Werknemers van OPON vermijden seksueel getinte aandacht of aanrakingen en het maken van grappen of toespelingen die de ander in verlegenheid zouden kunnen brengen of zouden kunnen kwetsen.

7. Relaties

Werknemers van OPON zorgen er voor dat de begeleiding van leerlingen zonder belangenverstrengeling kan verlopen, ook in het geval er een bepaalde relatie tussen de werknemer

en ouders/verzorgers van leerlingen bestaat. In het geval een werknemer moeite ervaart met het onderhouden van een professionele relatie met ouders/verzorgers van één of meer leerlingen, kaart deze dat aan bij zijn of haar directeur en wordt er in gezamenlijkheid naar oplossingen gezocht.

Verder zijn de werknemers zich ervan bewust dat de aan hun zorg toevertrouwde leerlingen zich in een afhankelijkheidsrelatie bevinden en dat daarvan alleen gewetensvol gebruik gemaakt mag worden. Werknemers van OPON zorgen ervoor dat door hun gedrag ook elke schijn daartoe wordt vermeden.

8. Belangenverstrengeling

Vertrouwen en transparantie zijn belangrijke waarden binnen de openbare identiteit van OPON. Werknemers binnen OPON bouwen gezamenlijk aan een professionele organisatie. Daar waar belangenverstrengeling tussen individuele werknemers onderling, of de werknemer en de school/OPON dreigt op te treden, meldt de werknemer dit aan de directeur of aan de algemeen directeur. Deze toetst of de belangenverstrengeling van dien aard is, dat er maatregelen genomen moeten worden. De directeur/algemeen directeur maakt afspraken en treft maatregelen die belangenverstrengeling uitsluiten.

9. Eigendommen

Werknemers van OPON respecteren andermans eigendommen en bevorderen het respectvol omgaan met gemeenschappelijke voorzieningen en andermans eigendommen. Het is dan ook niet toegestaan voor werknemers om bedrijfsmatige activiteiten uit te oefenen voor eigen rekening of voor rekening van derden met behulp van eigendommen van OPON.

10. Giften

Werknemers van OPON accepteren geen giften en/of cadeaus in ruil voor tegenprestaties. Bij twijfel of aandringen verwijst de werknemer naar de directeur van de school. Geschenken die, ongeacht hun waarde, op een privé-adres worden aangeboden, worden geweigerd.

11. Veiligheid

Werknemers van OPON moeten zich houden aan de veiligheidsvoorschriften die van toepassing zijn.

12. Kleding en uiterlijke verzorging

In het algemeen gelden binnen OPON geen specifieke kledingvoorschriften. Wel gaan we er van uit dat alle werknemers van OPON zich willen verbinden met de identiteit van het openbaar onderwijs zoals OPON dat heeft omschreven. Daaruit vloeit voort dat alle werknemers zorg dragen voor een representatief uiterlijk dat bij draagt aan open communicatie tussen werknemers en leerlingen, werknemers en ouders/verzorgers en werknemers onderling.

13. Aangifte en meldingsplicht

Conform artikel 4a van de Wet op het Primair Onderwijs geldt dat wanneer het een werknemer bekend is geworden dat andere werknemer (waaronder ook stagiaires, ingeleend personeel of een andere persoon die werkzaamheden verricht ten behoeve van de school) zich mogelijk schuldig maakt of heeft gemaakt aan een misdrijf tegen de zeden jegens een leerling, de werknemer zijn/haar directeur hier direct van in kennis stelt. De directeur geeft dit vervolgens direct door aan de algemeen directeur. Indien de collega de directeur betreft, stelt de werknemer de algemeen directeur rechtstreeks op de hoogte. De algemeen directeur treedt vervolgens in overleg met de vertrouwensinspecteur. Wanneer in dit overleg de conclusie wordt getrokken dat er een redelijk vermoeden is dat de collega zich schuldig heeft gemaakt aan een zedenmisdrijf doet de algemeen directeur hiervan aangifte bij een opsporingsambtenaar. Voordat de algemeen directeur dit doet stelt hij eerst de ouders/verzorgers van de leerling hiervan op de hoogte en de collega die het betreft.

Conform artikel 4b van de Wet op het Primair Onderwijs heeft OPON een meldcode opgesteld waarin stapsgewijs is opgenomen hoe werknemers met signalen van huiselijk geweld of kindermishandeling dienen om te gaan zodat er zo snel mogelijk adequate hulp geboden wordt.

14. Afhandeling klachtwaardig gedrag

1. De klager geeft, zo mogelijk, de betreffende persoon te kennen dat de klager zich onjuist behandeld voelt en dat de klager wil dat dit gedrag ophoudt.
2. Wanneer de klager niet in staat is de betreffende persoon op klachten aan te spreken of in het geval dit niets oplevert, dan kan de klacht mondeling of schriftelijk bij de directeur aanhangig worden gemaakt.
3. Voor klachten die van dien aard zijn dat het voor de klager bezwaarlijk kan zijn de klacht rechtstreeks in te dienen bij OPON, of wanneer deze niet afdoende zijn opgelost, kan de klager bij de vertrouwenspersoon terecht voor bemiddeling en/of advies en begeleiding bij het afhandelen van de klacht (zie klachtenregeling OPON).
4. Op elke school is een contactpersoon aanwezig die een klager kan doorverwijzen naar de vertrouwenspersoon.
5. De klager kan een klacht indienen bij de landelijke klachtencommissie (zie klachtenregeling OPON).

Toepassingsbereik

In het geval zich situaties voordoen waarbij het twijfelachtig is of de handelswijze van een werknemer gepast is, heeft de directeur een gesprek hierover met de werknemer zodat deze zich bewust wordt van wat hier twijfelachtig aan is, en kunnen afspraken over gemaakt over welke handelswijze de werknemer in het vervolg kiest.

Ook in het geval een werknemer een dilemma ervaart over hoe in een bepaalde situatie te handelen, is het goed om van te voren te overleggen met de directeur over welke manier van handelen wordt gekozen, zodat er achteraf geen onduidelijkheden ontstaan, of dat er getwijfeld wordt over de motieven van de werknemer.

In aanvulling op deze gedragscode kunnen scholen aanvullende afspraken vast leggen over hoe dient te worden gehandeld door werknemers. Hierbij kan gedacht worden aan gedrag passend bij de missie en visie van de school, maar ook aan hoe gehandeld dient te worden in concrete schoolse situaties.

Wanneer een afspraak in deze gedragscode wordt overtreden door de werknemer, geldt dat OPON de werknemer een disciplinaire maatregel kan opleggen conform artikel 3.14 van de cao PO. De zwaarte van deze disciplinaire maatregel hangt af van de ernst van de overtreding.